

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA GURU HONORER PADA
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) DI KECAMATAN
MADAPANGGA KABUPATEN BIMA**

***THE INFLUENCE OF SCHOOL CULTURE, COMPENSATION AND INTERNAL
MOTIVATION ON PERFORMANCE OF TEACHERS OF HIGH SCHOOL IN THE
DISTRIC MADAPANGGA OF KABUPATEN BIMA***

Nur Jumriatunnisah¹,

¹)Mahasiswa, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar
anisastipar@gmail.com

Hasmin Tamsah²

²)Dosen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar
hasmintamsah@gmail.com

Gunawan Bata Ilyas³

³)Dosen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar
fadelgun@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di kecamatan Madapangga, Bima. Penelitian ini dilakukan di sejumlah sekolah di kecamatan Madapangga-Bima yang terdiri dari 2 SMA Negeri dan 2 SMA Swasta dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang guru honorer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan observasi, angket/kuisisioner dan wawancara dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan.

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru honorer. Variabel kompensasi, terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru honorer, akan tetapi tidak berpengaruh signifikan. Kompensasi bukanlah faktor utama yang menjadi pemicu peningkatan kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga. Indikator paling tinggi adalah kekuatan motivasi untuk bekerja sesuai dengan keinginan sendiri. Sehingga bisa dikatakan bahwa guru honorer tersebut memiliki metode sendiri dalam mengaplikasikan ilmunya, bekerja dengan sepenuh hati, menganggap siswa sebagai bagian dari dirinya, bertanggung jawab terhadap lingkungan sekitar meskipun kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan jerih-payahnya.

Kata kunci: Budaya sekolah, kompensasi, motivasi internal, kinerja, guru honorer

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the extent of the influence compensation and internal motivation on the performance of temporary teachers at the senior high school in the district Madapangga, Bima. This research was conducted in several schools in the district Madapangga-Bima consisting of two Senior High School State and two Senior High School Private with a total sample of 65 teachers temporarily. The sampling technique in this study using simple random sampling method. For testing the hypothesis using quantitative approach with observation, questionnaire and interview with the intention to get data that can be analyzed accurately and the results of the conclusions can be generalized.

The results of this study found that there is a positive and significant influence between the variable of school culture on the performance of temporary teacher. Compensation variable, positive influence on the performance of temporary teacher, but no significant effect. Compensation is not a major factor that triggers increased performance of temporary teachers in the district Madapangga. Highest indicator is the power of motivation to work according to their own desires. That is to say that the temporary teacher has its own method to apply their knowledge, work wholeheartedly, students as a part of himself, responsible for the environment even though the compensation obtained is not in accordance with his efforts.

Keywords: School culture, compensation, internal motivation, performance, temporary teacher

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi (Samsudin, Sadili, 2006). Kinerja seseorang berupa kualitas dalam berperilaku dan bekerja. Demikian juga dengan kinerja seorang tenaga pendidik atau guru, dimana kinerja guru dapat dilihat dari dua sudut yaitu administrasi dan pengembangan profesi (Samsudin, Sadili, 2006). Pendidikan lebih menekankan pada aspek pengembangan profesionalisme dalam mendidik yang bertujuan untuk membuka cakrawala berpikir dari peserta didik secara luas dan rasional. Untuk mendapatkan kinerja yang berkualitas, pegawai khususnya guru membutuhkan adanya budaya sekolah yang baik dalam lingkungannya. Budaya sekolah dapat diartikan sebagai aturan main yang ada didalam suatu sekolah, sehingga akan menjadi pegangan pegawai pada saat melaksanakan kewajibannya serta saat mengikuti nilai-nilai untuk berperilaku dalam sekolah tersebut (Nur syam, 2011). Budaya sekolah yang baik dalam suatu sekolah atau sekolah akan menimbulkan situasi yang nyaman, sehingga

akan menumbuhkan semangat bekerja dan mencapai tujuan sekolah dengan sebaik-baiknya.

Secara garis besar, budaya sekolah menurut Ishaq dan Hendri, (2002) memiliki dua sifat, yaitu budaya sekolah yang bersifat kasat mata, jelas terlihat, berupa seragam, logo, dan sebagainya, dan budaya sekolah yang tidak terlihat berupa nilai-nilai yang ada, dipahami, dan dilaksanakan oleh sebagian besar orang dalam sekolah. Kedua sifat tersebut berfungsi sebagai identitas sekolah sehingga orang di luar sekolah akan mudah mengenal sekolah dari identitas tersebut, dan penentu arah setiap perilaku orang-orang dalam sekolah.

Selain budaya sekolah, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh adanya kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada sekolah (Edwin B. Flipppo, 2008). Balasan yang diberikan dapat saja setimpal, akan tetapi bisa juga diberikan tidak setimpal atau tidak sebanding. Kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dari pegawai tersebut,

namun jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja, maka kinerja pegawai tersebut akan cenderung menurun (H.M Yani,2012). Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima pegawai secara langsung secara periodik berupa gaji, bonus/insentif dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan (Samsudin, Sadili, 2006).

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi yang datang dari dalam diri seorang pegawai atau yang biasa disebut dengan motivasi internal. Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2009). Motivasi ini bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya reward atau tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan kegiatan. Dimana ketikan tujuan yang dicapai itu bagus, maka akan menghasilkan kinerja yang bagus pula (Hasibuan, 2009).

Guru atau tenaga pendidik yang ada dalam lingkungan sekolah tidak semua berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi juga yang berstatus sebagai Guru Tidak Tetap (GTT), Guru Honor Daerah (GHD), Guru Honorer dan Guru kontrak. Selama ini, Pemerintah hanya memperhatikan kesejahteraan guru PNS, sedangkan tenaga honorer masih belum jelas nasibnya. Guru honorer yang bekerja baik di sekolah negeri ataupun swasta sampai saat ini belum memiliki standar gaji, dan jumlah kompensasi menitikberatkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan dan tanggung jawabnya pada siswa. Banyak guru honorer yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka

terima.

Kecamatan Madapangga merupakan pemekaran dari Kecamatan Bolo Kabupaten Bima. Di lingkungan Kecamatan Madapangga, guru yang berstatus PNS memang sudah lebih sejahtera dan layak dengan gaji bulanannya, ditambah lagi dengan insentif sertifikasi guru yang diterima per triwulan menjadikan guru bersertifikat menjadi semakin sejahtera. Namun, bagaimana dengan guru yang masih berstatus honor bahkan sukarela? Sarjana yang dicetak oleh tiap Perguruan Tinggi setiap tahunnya semakin bertambah, terutama tenaga pendidik, akan tetapi lapangan pekerjaan tidak bertambah, mengakibatkan semakin banyaknya tenaga-tenaga pengajar di setiap sekolah yang ada di kecamatan Madapangga khususnya. Semakin banyak tenaga pendidik/ guru dalam satu sekolah menimbulkan berbagai efek, baik dalam budaya sekolah maupun kompensasi yang diterima oleh tiap guru honorer tersebut.

Survei awal yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa kompensasi yang diterima oleh guru honorer di tiap sekolah yang ada di kecamatan Madapangga, biasanya hanya diberikan per triwulan (tiga bulan), dengan jumlah yang tidak menentu. Artinya guru honorer hanya menerima gaji dari hasil mengajarnya hanya tiga bulan sekali, dengan nominal yang kadang tak menentu, tergantung dari dana yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Hal ini akan mempengaruhi kinerja dari guru honorer.—Data awal yang diperoleh peneliti yang terkait dengan kondisi riil di lingkungan Kecamatan Madapangga adalah terdapat 2 SMA Negeri, 1 SMA swasta, dan 2 MA. Guru honorer di lima sekolah tersebut berjumlah lebih dari 300 orang, artinya dalam satu sekolah rata-rata ada sekitar 60 orang guru honorer.

Berdasarkan hasil survey, guru honorer dalam satu sekolah bisa dikatakan sudah melebihi batas jumlah guru yang dibutuhkan pada tiap sekolah, jika dibandingkan dengan jumlah siswa pada sekolah tersebut. Akan tetapi karena minimnya lapangan kerja bagi lulusan

sarjana pendidikan dan faktor masyarakat yang masih awam, menjadikan mereka tidak mementingkan hal lain selain mendapatkan lapangan pekerjaan.

Sehingga dari data hasil penelitian awal

tersebut mendorong dilakukannya penelitian lanjutan tentang pengaruh budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer di sejumlah SMA yang ada di Kecamatan tersebut.

I. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Artinya, data diperoleh dengan observasi, pembagian angket/kuisisioner, maupun dengan wawancara langsung. Tujuannya agar data yang diperoleh dapat dianalisis dengan akurat dan hasil serta kesimpulannya dapat dipertanggungjawabkan. Variabel yang diteliti ada dua jenis yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal sebagai variabel bebas, dimana masing-masing variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , dan X_3 . Sedangkan kinerja guru honorer sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y .

Penelitian ini akan dilakukan di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), penelitian dilakukan hanya pada Sekolah Menengah Atas yang berada di lingkungan Kecamatan Madapangga. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih selama 8 bulan, dimulai dari bulan Mei hingga Desember 2016.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Guru Honorer Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berada di kecamatan Madapangga Kabupaten Bima, dengan mengambil sampel guru honorer yang ada di lingkungan SMA tersebut secara acak, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Acak Sederhana di empat Sekolah Menengah Atas (SMA) yang ada di Kecamatan Madapangga. Hal ini disebabkan oleh karakteristik dari populasi tersebut memiliki keseragaman yang lebih banyak, sehingga dengan pengambilan sampel secara acak bisa mewakili populasi yang akan diteliti seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Populasi dan sampel guru honorer yang dilakukan pengambilan datanya

No	Sekolah	Populasi	%	Sampe l
1	SMAN 1 Madapangga	89	25 %	23
2	SMAN 2 Madapangga	70	25 %	17,5 (18)
3	SMA Muhammadi yah Dena	46	25 %	11,5 (12)
4	MA Al- Falah	46	25 %	11,5 (12)
JUMLAH		51	100 %	65

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

- Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan insentif, budaya dalam sekolah, motivasi internal maupun kinerja dari guru honorer SMA di kecamatan Madapangga selaku responden dari penelitian ini.
- Angket / Kuisioner adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.
- Wawancara langsung merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan responden.

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data

Sebelum instrumen digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument meliputi;

Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(s_b y) - (s_b x)}{\sqrt{(s_b x^2) + (s_b y^2) - (r_{xy})(s_b x)(s_b y)}}$$

dengan,

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = koefisien korelasi bagian total

$s_b x$ = simpangan baku skor faktor

$s_b y$ = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrument menggunakan Alpha Cronbach. Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrument (Sugiyono, 2012). Untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien Alpha Cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,6$.

Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

dimana

Y = Kinerja guru X_1

= Budaya Sekolah X_2

= Kompensasi

X_3 = Motivasi internal

b_0 = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = residual atau random error

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

dimana,

Jumlah kuadrat regresi = SS total – SSE

Jumlah kuadrat total = SS total = \sum Jumlah

kuadrat total = SSE = \sum

Uji hipotesis

Untuk pengujian hipotesis ini meliputi;

Uji t

Uji *t* digunakan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah dalam uji *t* yaitu :

- Menentukan hipotesis
 $H_0 : b_{1-3} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)
 $H_0 : b_{1-3} \neq 0$ dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).
- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai *t* dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).
- Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

dimana, bk = koefisien regresi variabel b_{1-2}
 sb = standar deviasi dari estimasi b_{1-2}

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- Membandingkan nilai t_{hitung} dari t_{tabel}

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat, yaitu :

- Menentukan hipotesis
 $H_0 : b_{1-3} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*)
 $H_0 : b_{1-3} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*).
- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai *t* dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).
- Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S2}$$

dimana,
 MSR = Mean Squared Regression
 MSE = Mean Squared Residual
- Membandingkan nilai F_{hitung} dari F_{tabel}
 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a
 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

Uji β

Uji β digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas (*independen*) (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

A. Hasil Uji Validitas

Pengukuran tingkat validitas instrumen

dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi **Pearson**. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien antar item dengan total variabel dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 16.0*.

1. Uji Validitas Variabel **Budaya Sekolah** terhadap Kinerja Guru Honorer SMA

Hasil uji validitas untuk variabel Budaya Sekolah pada tabel 3.1 berikut ini menunjukkan hasil perhitungan uji validitas

terhadap setiap butir pernyataan yang disebar kepada para responden. Jumlah butir pernyataan dalam variabel budaya sekolah sebanyak 11 butir pernyataan dalam 4 indikator pernyataan yaitu indikator 1 (inisiatif individual) dengan 3 butir pernyataan, indikator 2 (toleransi terhadap tindakan resiko) sebanyak 3 butir pernyataan, indikator 3 (arah dan tujuan sekolah) sebanyak 3 butir pernyataan, dan indikator 4 (integrasi) dengan 2 butir pernyataan. Jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 20 orang, dimana dari 11 butir pertanyaan untuk budaya sekolah diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item.

Tabel 3.1 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Budaya sekolah

Item Pernyataan	Keterangan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas	Keputusan
budaya_1	Pearson Correlation	.653**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_2	Pearson Correlation	-.006	> 0.3783	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_3	Pearson Correlation	.762**	>0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_4	Pearson Correlation	.761**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_5	Pearson Correlation	.624**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_6	Pearson Correlation	.607**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_7	Pearson Correlation	.697**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
budaya_8	Pearson Correlation	.926**	> 0.3783	Valid

	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	Pearson Correlation	.756*
budaya_9	Pearson Correlation	.617*	> 0.3783	Valid	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05		
budaya_10	Pearson Correlation	.902*	> 0.3783	Valid	
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05		

2. Uji Validitas Variabel **Kompensasi** terhadap Kinerja Guru Honorer SMA

Hasil uji validitas untuk variabel kompensasi pada tabel 3.2 berikut ini menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan yang disebar kepada para responden. Jumlah butir pernyataan dalam variabel kompensasi

sebanyak 10 butir pernyataan dalam 2 indikator pernyataan yaitu indikator 1 (kompensasi langsung) dengan 5 butir pernyataan dan indikator 2 (kompensasi tidak langsung) sebanyak 5 butir pernyataan. Jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 20 orang, dimana dari 10 butir pertanyaan untuk kompensasi diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item.

Tabel 3.2 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Keterangan	Koefisien Korelasi	Nilai Batas	Keputusan
kompensasi_1	Pearson Correlation	.403*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_2	Pearson Correlation	.317	> 0.3783	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_3	Pearson Correlation	.412*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_4	Pearson Correlation	.636**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_5	Pearson Correlation	.617**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_6	Pearson Correlation	.691**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kompensasi_7	Pearson Correlation	.729**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	

kompensasi_8	Pearson Correlation	.733*	kompetensi_10	Pearson Correlation	.603
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
kompensasi_9	Pearson Correlation	.420*	Sumber: Diolah, 2016	Valid	
	Sig. (2-tailed)	.000			

3. Uji Validitas Variabel **Motivasi Internal** terhadap Kinerja Guru Honorer SMA

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi internal pada tabel berikut ini menjelaskan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah disebar kepada para responden. Jumlah butir pernyataan dalam variabel motivasi sebanyak 10 butir pernyataan dalam 3 indikator pernyataan yaitu indikator 1 (motivasi kekuasaan) dengan 3 butir pernyataan, indikator 2 (motivasi afiliasi) sebanyak 4 butir pernyataan, dan indikator 3 (motivasi sosial) sebanyak 3 butir pernyataan. Jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 20 orang, dimana dari 10 butir pertanyaan untuk motivasi diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item, hasilnya terlihat

dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya cukup tinggi untuk beberapa butir pernyataan yaitu lebih kecil dari 0,05 (< 0,05) dan diatas ambang batas korelasi dengan df =18 (0,3783) dimana df didapat dari (n-2), akan tetapi, pada butir pernyataan ke-7 memiliki nilai r hitung yaitu sebesar 0.295 karena nilai r hitung ini dibawah dari nilai r tabel maka butir pernyataan ke-7 ini dinyatakan tidak valid. Sehingga butir pernyataan ke-7 ini dibuang. Dengan demikian item pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner menjadi 9 item pernyataan dan layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Tabel 3.3 Hasil perhitungan uji validitas data variabel motivasi internal

Item Pernyataan	Keterangan	Koefisien Korelasi	Nilai Bata	Keputusan
motivasi_1	Pearson Correlation	.613*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_2	Pearson Correlation	.448*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_3	Pearson Correlation	.404*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_4	Pearson Correlation	.586**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
motivasi_5	Pearson Correlation	.899*	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	

motivasi _6	Pearson Correlation	.837**	0.3783	Pearson Correlation	.716
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	Valid	.000
motivasi _7	Pearson Correlation	.295	0.3783	Pearson Correlation	.443
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	Tidak Valid	.000
motivasi _8	Pearson Correlation	.829**	> 0.3783	Valid	
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05		

4. Uji Validitas Variabel **Kinerja Guru Honorer SMA**

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan yang disebar kepada para responden. Variabel kinerja adalah variabel terikat dengan jumlah butir pernyataan dalam variabel sebanyak 10 butir pernyataan dalam 4 indikator pernyataan yaitu indikator 1 (kualitas kerja) dengan 3 butir pernyataan, indikator 2 (kecepatan/ketepatan kerja) sebanyak 2 butir pernyataan, indikator 3 (inisiatif dalam kerja) sebanyak 3 butir pernyataan, dan indikator 4 (komunikasi/ kerjasama) dengan 2 butir

pernyataan. Jumlah responden untuk uji validitas sebanyak 20 orang, dimana dari 10 butir pertanyaan untuk kinerja diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item, hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya diatas ambang batas korelasi dengan $df = 18$ (0,3783) dimana df didapat dari $(n-2)$, dan tingkat signifikannya sangat tinggi. Dengan demikian item pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner dengan 10 item pernyataan layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut. Untuk lebih jelas hasil uji validitas dari variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel kinerja

Item Pertanyaan/ Pernyataan	Keterangan	Koefisien	Nilai Batas	Keputusan
kinerja _1	Pearson Correlation	.804**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kinerja _2	Pearson Correlation	.620**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kinerja _3	Pearson Correlation	.787**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kinerja _4	Pearson Correlation	.809**	> 0.3783	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	
kinerja _5	Pearson Correlation	.576**	> 0.3783	Valid

	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	Pearson Correlation	.463
kinerja_6	Pearson Correlation	.705**	> 0.3783	Sig. (2-tailed)	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	Pearson Correlation	.743
kinerja_7	Pearson Correlation	.801**	> 0.3783	Sig. (2-tailed)	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05	Pearson Correlation	.371
kinerja_8	Pearson Correlation	.659**	> 0.3783	Sig. (2-tailed)	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	< 0.05		

Sumber : Data Diolah, 2016

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Sekolah (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Variabel Kinerja Guru Honorer (Y)

Hasil perhitungan uji reliabilitas total variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap variabel Y untuk semua total item pernyataan dari X₁, X₂, X₃ dan Y yang disebar kepada para responden, setiap hasil total pernyataan dari setiap variabel X terhadap Y diuji dalam

bentuk koefisien. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar total item untuk menguji tingkat reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* dari 4 variabel dalam setiap total itemnya mendapatkan tingkat koefisien yaitu lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Tabel 3.5 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂. dan X₃ terhadap Y

Item Pertanyaan/	Koefisien Reliabilitas	Nilai Batas (α)	Keputusan (n)
Budaya Sekolah	0.764		
Kompensasi	0.764		
Motivasi Internal	0.764		
Kinerja Guru Honorer	0.764		

Sumber : Data diolah, 2016

C. Hasil Pengujian Variabel Penelitian

1. Model Persamaan Regresi

Dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS for*

windows 16.0 dilakukan pengolahan dimana hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

	TOTAL_X1	.393	.134	.301	2.933
	TOTAL_X2	.101	.192	.051	.527
	TOTAL_X3	.600	.125	.493	4.796
a. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t			Sig.		
		B	Std. Error	Beta				Correlations		
						Zero-order	Partial	Part		
1	(Constant)	1.902	9.542		.199	.843				

Berdasarkan data tabel 3.6 dapat dibuat model persamaan regresi pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja sebagai berikut:

$$Y = 1,902 + 0,393X_1 + 0,101X_2 + 0,600X_3$$

Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,902, artinya budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal nilainya tetap atau konstan, maka kinerja guru honorer mempunyai nilai konstanta sebesar 1,902. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₁ yaitu Budaya sekolah sebesar 0.393. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif dari variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru honorer sebesar 0.393. Dengan demikian, apabila skor nilai budaya sekolah naik 1 poin akan diikuti dengan kenaikan skor nilai kinerja guru honorer sebesar 0.393 poin. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₂ yaitu kompensasi sebesar 0.101. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja guru honorer sebesar 0.101. Dengan demikian, apabila skor nilai kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor nilai kinerja sebesar 0.101 poin. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₃ yaitu motivasi internal sebesar 0.600. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel

motivasi internal terhadap kinerja guru honorer.

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian, yaitu:

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji B (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS versi 16.0 yang dapat diuraikan seperti berikut:

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji variabel independen (X) sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel dependen (Y), dapat dilakukan dengan menguji nilai t, yang dimana hasil dari uji t ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data SPSS versi 16.0 yang tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.7 Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

1	(Constant)	1.902	9.542		.199
	TOTAL_X1	.393	.134	.301	2.933
	TOTAL_X2	.101	.192	.051	.527
	TOTAL_X3	.600	.125	.493	4.796
a. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t			Sig.		
		B	Std. Error	Beta				Correlations		
						Zero-order	Partial	Part		
1	(Constant)	1.902	9.542		.199	.843				

Pengujian secara Simultan (Uji - F)

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel budaya sekolah (X₁), kompensasi (X₂)

dan motivasi internal (X₃) terhadap kinerja guru honorer SMA (Y) secara simultan dilakukan uji-Fisher (uji-F). uji F ini dilakukan dengan mengolah data hasil dari

SPSS versi 16.0 yang bisa dilihat sebagai berikut:



Tabel 3.8 Hasil pengujian

koef
isie
n
regr
esi
seca
ra

sim
ulta
n

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1069.093	3	356.364	15.679
	Residual	1386.445	61	22.729	
	Total	2455.538	64		

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 16.0 yang tertuang pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai dari F_{hitung} dari uji F ini adalah sebesar 15.679 dengan signifikan 0.000. sedangkan tingkat signifikan yang kita gunakan dalam penelitian adalah $\alpha = 0.05$ atau interval keyakinan sebesar 95% dengan $df = N1/N2$, dimana $N1 = k - 1$ dan $N2 = n - k$ sehingga didapatkan nilai $df = 3(N1)$ dan $df = 61(N2)$. Sehingga didapat nilai F_{tabel} dari uji simultan ini adalah sebesar 2,76. Dari data F_{hitung} dan F_{tabel} yang telah didapat bisa kita lihat bahwa nilai dari F_{hitung} sebesar 15.679 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,76, berarti bahwa variabel budaya sekolah (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) secara

simultan terhadap kinerja guru honorer SMA (Y).

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Pengujian secara dominan atau disebut uji Beta yaitu pengujian yang dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen $X_1, X_2,$ dan X_3 yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap variabel dependen (Y). hal ini dapat dilihat dengan menunjukkan nilai-nilai variabel yang mempunyai koefisien Beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 16.0 dapat terlihat nilai koefisien *Beta standardized* sebagai berikut:

Tabel 3.9 Hasil Penelitian pengujian Beta

1	(Constant)	1.902	9.542		.199
	TOTAL X1	.393	.134	.301	2.933
	TOTAL X2	.101	.192	.051	.527
	TOTAL X3	.600	.125	.493	4.796

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1				

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber data: Hasil olah data SPSS versi 16.0

Dari data tabel 4.21, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel budaya sekolah (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja guru honorer SMA (Y) secara berurut adalah 0.301, 0.051 dan 0.493. jadi bisa terlihat bahwa variabel X_3 yaitu variabel motivasi internal adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja

Guru Honorer SMA di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima (Y).

Uji Korelasi dan Determinasi Simultan

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat terlihat dari tabel nilai koefisien determinasi (R square) seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.10 Hasil uji korelasi dan determinasi simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.435	.408	4.76745	2.111

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Sumber : Analisis data SPSS versi 16.0, 2016

Hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0.435$. Ini berarti bahwa variabel budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal secara simultan dapat menjelaskan 43,5% variabel ini mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru honorer tersebut. Sedangkan sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil uji signifikan dari regresi yang telah dilakukan menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya sekolah terhadap variabel kinerja guru honorer SMA dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,399 dengan signifikansi pada $\alpha = 0,005$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,922. Hal ini berarti semakin tinggi budaya sekolah yang ada di lingkungan sekolah tersebut, maka kinerja dari guru honorer SMA akan semakin meningkat. Dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa hampir semua sekolah memiliki serangkaian atau seperangkat keyakinan, nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi ciri khasnya dan senantiasa disosialisasikan melalui berbagai media. Proses tersebut telah membentuk suatu iklim budaya tertentu dalam lingkungan sekolah. Iklim tersebut secara langsung menggambarkan perasaan-perasaan, dan pengalaman-pengalaman moral yang ada di sekolah. Budaya sekolah juga dapat menunjukkan kompleksitas unsur bahasa, dan

tujuan-tujuan apapun yang lebih baik.

Hasil pengujian hipotesis kedua dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru honorer, akan tetapi variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil uji regresi sebesar 0,101 dengan $\alpha = 0.600$ dengan $t_{hitung} = 0.527$. Artinya kompensasi yang diterima oleh guru honorer tidak berpengaruh banyak terhadap kinerjanya. Setelah dilakukan pengujian, terdapat pengaruh negatif antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja. Hal tersebut terjadi dikarenakan instrumen pernyataan yang disediakan tidak ada yang sesuai dengan kondisi yang ada, dimana guru honorer tidak mendapatkan gaji/upah setiap bulan, tidak menerima bonus/insentif, jarang menerima penghargaan, sehingga dilakukan perubahan pada instrumen pernyataan yang ada, dimana guru ingin mendapatkan gaji/upah setiap bulannya, mendapatkan bonus/insentif, mendapat penghargaan. Setelah dilakukan pengujian instrumen kedua, terdapat hasil pengaruh positif antara variabel kompensasi dengan kinerja, akan tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi adalah bukan faktor utama dalam menentukan tingkat kinerja guru honorer SMA yang ada di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima. Dengan lebih mementingkan lingkungan sekitar, lebih membangun kerjasama, guru honorer mengajar dan mengabdikan dirinya lebih pada keikhlasan, tetap berkreasi dan berinovasi, menjadikan dirinya sebagai

bahagian dari siswa, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya walaupun dengan kompensasi yang tidak berarti.

Variabel ketiga yang diteliti adalah motivasi internal mempengaruhi kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima. Semangat mengajar para guru honorer yang ada di Kecamatan Madapangga relatif tinggi. Hal ini bisa dilihat dari kehadirannya di sekolah yang sering walau tidak memiliki jam mengajar, kepatuhan pada aturan sekolah, kemampuan dalam berinovasi menyampaikan ilmu dan lainnya, walaupun para guru honorer ini mengetahui akan tidak adanya balasan yang seimbang dengan pengabdianya pada anak didik dan sekolah.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal terhadap kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima, dapat dilihat dari hasil analisis nilai koefisien determinasi. Ini berarti bahwa variabel budaya sekolah, kompensasi dan motivasi internal secara simultan dapat menjelaskan 43,5% variabel ini mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima. Sedangkan 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Hasil penelitian lain menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, masa kerja, kedisiplinan, pengetahuan dan keterampilan juga bisa mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa guru honorer mempunyai motivasi yang sangat tinggi untuk mengajar dan mengabdikan dirinya dalam dunia pendidikan. Kepedulian yang tinggi terhadap pendidikan, dan juga lingkungan sekitar menjadikan mereka terus berkarya demi anak bangsa, terlepas dari kompensasi yang kurang mereka dapatkan tidak menjadi penghalang dalam meningkatkan kinerja.

III. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan

pembahasan sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka pada bagian akhir dari hasil penelitian ini dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer dengan indikator tertinggi adalah adanya hubungan baik dengan sekitarnya
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer tetapi tidak berpengaruh signifikan dengan indikator tertinggi adalah guru honorer ingin mendapatkan gaji-upah setiap bulannya, ingin mendapat bonus, mendapatkan penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja guru honorer.
3. Motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer dengan indikator penilaian yang paling tinggi adalah adanya keinginan yang kuat untuk memiliki gagasan sendiri.
4. Budaya Sekolah, Kompensasi dan Motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer secara simultan dapat menjelaskan 43,5% variabel ini mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru honorer. Sedangkan sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.
5. Variabel Motivasi internal adalah variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru honorer SMA di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima.

IV. REFERENSI

- Edwin B. Lippo. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan SP, 2000. *Manajemen Budaya Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henri, Ishaq. 2002. *Manajemen Sumber daya*

- manusia*. STIE YKPN Jogjakarta.
- Martoyo,Susilo(Purn). 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Pearce A. John Jr Robbinso B. Richard. 2004. *Manajemen Strategik Jilid I*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Robbins. P Sthephen. 2006. *Organization, Behaviour, Concept, Controversies, Application*,Eight Edition, By Prencice Hall.Inc
- Sadili, Samsudin. 2006. *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta
- Suna, 2012. pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja dan gender) terhadap produktivitas karyawan (Studi kasus pada PT. Bank X) Universitas Borobudur Jakarta.
- Nalawapa. 2015. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional di Kabupaten Kepulauan Selayar. Makassar: STIE AMKOP MAKASSAR
- Muliati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Kepulauan Selayar. Makassar: STIE AMKOP MAKASSAR.